

NUOVA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Cosa cambia e cosa rimane immutato dal 1 aprile 2024

Lavoratori fragili:

Dal 1 aprile 2024, terminerà proroga della disciplina sul lavoro agile per le situazioni di fragilità, la quale consentiva ai dipendenti affetti da una delle patologie di cui al decreto del Ministro della salute in data 4 febbraio 2022 di svolgere la prestazione lavorativa esclusivamente in modalità agile.

1. Tuttavia, anche dopo il 31 marzo 2024, in base all'articolo 10 del nuovo Regolamento:
Ove sussista una situazione di salute, personale o familiare, indicata al comma 2, il dipendente potrà presentare al dirigente dell'ufficio di appartenenza istanza per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza.
2. L'istanza potrà essere accolta solo in presenza di una **patologia**, da cui è affetto il dipendente o il coniuge, il convivente more uxorio, l'unito civilmente, il genitore, il figlio o la figlia, il fratello o la sorella, **da cui derivi una situazione: grave e urgente**, in quanto non altrimenti fronteggiabile con gli istituti ordinari **né differibile; temporanea**, ovvero limitata ad un lasso di tempo compatibile con le esigenze organizzative dell'ufficio; **occasionale**, ovvero dovuta all'incidenza sulla patologia di determinati fattori, sopravvenuti e temporanei (ad esempio, ove per il dipendente immunodepresso sia opportuno evitare lo spostamento con mezzi pubblici in periodi di picchi influenzali ovvero sia necessario sottoporsi a terapia salvavita in un lasso temporale determinato).
3. Il dipendente dovrà comprovare la situazione di cui al comma 2 attraverso aggiornata documentazione medica proveniente da struttura pubblica.
4. Il dirigente, ove sussistano i presupposti di cui ai commi precedenti, predispone, d'intesa con il dipendente, un accordo individuale che deve contenere, oltre a quanto previsto dall'art. 8 comma 6, anche l'indicazione dell'esistenza di una **situazione di salute grave, urgente, temporanea e occasionale, nonché la durata del periodo di lavoro agile, entro i limiti di cui ai commi 6 e 7.**
5. Ove si tratti di patologia che possa comportare un rischio per la salute del dipendente nell'esecuzione del lavoro in presenza, è necessaria una previa valutazione del medico competente in ordine all'effettiva sussistenza del suddetto rischio.
Ove la situazione di salute personale del dipendente ricada nelle condizioni di cui al comma 2, il dirigente potrà derogare al limite mensile di giorni lavorativi in modalità agile, previsto

dall'art. 6, comma 1, concedendo al dipendente **fino ad un massimo di 16 giorni mensili di lavoro agile, fino alla cessazione dello stato temporaneo di fragilità desumibile dalla certificazione medica.**

6. **Ove la situazione di salute familiare ricada nelle condizioni di cui al comma 2**, il dirigente potrà derogare al limite mensile di giorni lavorativi in modalità agile, previsto dall'art. 6, comma 1, concedendo al dipendente **fino ad un massimo di 12 giorni mensili di lavoro agile, fino alla cessazione dello stato temporaneo di fragilità desumibile dalla certificazione medica.**
7. Il lavoratore è tenuto a comunicare, senza ritardo, ogni mutamento della situazione di salute, personale o familiare, al fine di consentire al dirigente di valutare l'eventuale recesso dall'accordo individuale.

Altra modifica introdotta rispetto al Regolamento del 27 marzo 2023 E che interessa tutti i lavoratori che già fruiscono o hanno intenzione di fruire del lavoro agile, riguarda il contenuto dell'art. 8, comma 5, ove è stato precisato che: **anche il diniego parziale di ammissione al lavoro agile dovrà essere motivato e comunicato al lavoratore richiedente.**

Gli accordi di lavoro agile già in essere restano validi ed efficaci, mentre sarà necessario procedere alla stipulazione di un nuovo accordo di lavoro agile per le situazioni di fragilità.

Facendo clic qui sotto è possibile scaricare:

- [**la Comunicazione sul lavoro agile inviata alle Prefetture;**](#)
- [**la Comunicazione sul lavoro agile inviata agli uffici centrali del Ministero dell'Interno;**](#)
- [**l'Allegato n. 1**](#) riguardante le specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni;
- [**l'Allegato n. 2**](#) riguardante l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017;
- [**Il nuovo Regolamento sul lavoro agile**](#) che sarà in vigore per 2 anni a partire dal 1 aprile 2024;
- [**l'Accordo individuale**](#) anche nel formato di [**Word**](#) da sottoscrivere per fruire del lavoro agile.

A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno